OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE N. 18

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI
		TUTTI

OBJ Strategico DUP		Missione	**01**
OBJ Operativo DUP		Programma	**10**
Titolo Obiettivo:	**VALORIZZAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**		
Descrizione Obiettivo:	Le persone sono parte integrante e inscindibile delle organizzazioni pubbliche, sicuramente in relazione alle competenze tecnico-professionali che devono possedere, per affrontare le continue sfide che vengono a presentarsi nel panorama politico-normativo odierno e in continua evoluzione, e che caratterizzano il "sapere" (conoscenze) e il "saper fare" (capacità e abilità tecniche) delle persone. Ma non sono le uniche competenze da tenere in considerazione. Ce ne sono altre, quali la capacità di gestire relazioni, di adottare una comunicazione efficace e di collaborare che, insieme a quelle di carattere tecnico-specialistico, caratterizzano la professionalità espressa in un ruolo. Esse vengono definite soft skills, o competenze trasversali, perché slegate da conoscenze specifiche o determinate aree lavorative. L'Ente intende quindi avviare un percorso a di rilevazione delle competenze tecniche e trasversali, e in seguito nvestire sullo sviluppo e la formazione del capitale umano che anima e gestisce la struttura organizzativa. Tale attività non potrà che riflettersi positivamente sulla dimensione di performance, dell'efficienza e dell'efficacia lavorativa divendtando un'estensione e un rafforzamento per il conseguimento dell'obiettivo ultimo dell'Amministrazione che è quello del servizio ai cittadini. Per l'esercizio 2025 si dispone una rideterminazione automatica e proporzionale dei valori percentuali attribuiti alle singole attività da svolgersi per il raggiungimento dell'obiettivo, affinché se ne ricavi una percentuale fissa del 10% attivabile secondo il principio "attività completata/non completata". Quest'ultima, pertanto, verrà attribuita per l'attuazione delle misure anticorruttive previste per l'obiettivo, solo nel caso in cui le stesse siano state effettivamente contemplate e conseguentemente disposte nel Piano. Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo/OIV.		

	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027
		X	**x**	**x**

Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:

1	Costruire un dizionario comune delle professionalità e delle competenze dell'Ente (famiglie professionali) per mappare e rimodulare l'organizzazione sulla base del posizionamento strategico che deve assumere per rispondere ai fabbisogni esterni	5	Diagnosi delle competenze globali espresse della struttura ai fini della elaborazione di un piano personalizzato e delle esigenze formative e supportive, per l'avvio di una corretta collocazione del personale o per la definizione dei nuovi profili da assumere
2	Individuare le conoscenze e le capacità tecniche necessarie per ricoprire ii ruoli analizzati	6	Predisposizione del Piano Triennale della formazione
3	Rilevare le competenze trasversali tramite questionari di autovalutazione e con valutazione da parte degli apicali per il personale assegnato	7	Attuazione del Piano formativo
4	Confronto delle valutazioni sulle competenze trasversali rispetto al valore atteso in base alla posizione ricoperta e conseguente rilevazione del potenziale espresso o del gap esistente	8	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale

INDICATORI DI RISULTATO

Indici di Efficacia	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% dipendenti convolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)	XX%				
grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti)	XX%				
n° ore di formazione obbligatoria	XXX				
n° ore di formazione specialistica	XXX				
n° ore di formazione su competenze trasversali	XXX				
% dipendenti con compentenze tecniche rilevate	100%				
% dipendenti partecipanti all'autovalutazione delle competenze trasversali	90%				
Indici di Efficacia Temporale	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% rispetto delle fasii e dei tempi	100%				
Indici di Efficienza	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% di attuazione del Piano Formativo	XXX%				
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% crescita del personaleN (valutazione del Dirigente)	XX%				

CRONOPROGRAMMA

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												

1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
E.Q.	RESTIVO ALESSIA	100,00%
E.Q.	DI MURRO PAOLO	100,00%
E.Q.	REGE ELVIS	100,00%
E.Q.	CLERICO ANGELA	100,00%